

# **Loi Travail XXL : c'est toujours non merci**

Actualités du vendredi 25 août 2017

## **Que prépare Monsieur MACRON ?**

Le gouvernement a confirmé sa volonté d'adopter une nouvelle loi travail.... En plein cœur de l'été afin d'étouffer les éventuelles mobilisations de salarié(e)s, et en ayant recours aux ordonnances pour éviter tout débat au parlement. Pas une virgule ne pourra être modifiée !

## **Une loi sur-mesure pour le MEDEF !!**

La nouvelle loi travail nous ferait replonger au temps des maîtres de forge du 19<sup>e</sup> siècle, avec des patrons faisant la loi chez eux, et des salarié(e)s esclaves, sous-payé(e)s et corvéables à merci.

## **Vous avez aimé lire Zola ? Vous pourrez bientôt le vivre !**



## **Inversion de la hiérarchie des normes : Primauté des accords d'Entreprise sur la loi.**

Entamée depuis les lois Macron 1, Rebsamen et El Khomri, cette inversion sera étendue à quasiment tous les domaines (tous, sauf l'égalité F/H, le SMIC, les minimum conventionnels, les qualifications et les seuils d'exposition aux risques).

La loi, qui devrait être le socle commun du droit, ne sera plus contraignante dès qu'un « accord » sera trouvé dans une entreprise... ou que le patron aura réussi à faire valider par un « référendum » son projet (tu votes pour, ou t'es viré... cruel dilemme !!).

Jusqu'à présent, on pouvait amender la loi et l'améliorer par un accord de branche, améliorable lui-même par un accord d'entreprise... désormais, les accords de branche et d'entreprise pourront être moins-disants, et s'imposeront aux salarié(e)s.

Le Code du Travail est trop compliqué ? Qu'à cela ne tienne, faisons en un par entreprise !! Comme si on avait un code de la route par rue !! **Et on nous parle de simplification ?...**

## **Plafonnement des indemnités de licenciement.**

Retiré de la loi El Khomri, il revient par la fenêtre !! En cas de licenciement **illégal**, le juge décide aujourd'hui du montant des indemnités en relation avec le préjudice. Avec le futur code du travail, les indemnités seront plafonnées, fixant par là même un prix unique pour se débarrasser des salarié(e)s en dehors de tout cadre légal. Et tant qu'on y est, réduction du délai de recours aux Prud'hommes de moitié (6 mois au lieu d'un an). Le projet d'ordonnance fixerait les indemnités prud'homales à 1 mois par année d'ancienneté et seraient plafonnées à 20 mois !

## **Fin du CDI - Contrat de mission (de chantier) pour toutes et tous.**

Aujourd'hui autorisé dans très peu de secteurs d'activité (BTP, Ingénierie), le CDI de mission sera généralisé. Une mission se termine ? Une baisse d'activité ? Allez, un tour au chômage ! **Tous intérimaires !**

Et n'allez pas croire que cela ne concerne que les nouvelles embauches, votre bon vieux contrat de travail en CDI pourra être remplacé par un contrat de mission sans que vous puissiez vous y opposer.

## **Salaires à la baisse.**

Actuellement, les salaires ne peuvent être négociés qu'à la hausse. Ils pourront avec la nouvelle loi être négociés à la baisse. De même, l'employeur pourra définir ses horaires de nuit à sa guise.... Et pourquoi pas de 1h à 3h du matin seulement au lieu de 21h - 6h ?... la nouvelle loi l'autoriserait !!



## CDD renouvelables... à l'infini

Jusqu'à présent la loi interdit le renouvellement un CDD plus de deux fois, et fixe le taux de la prime de précarité à 10% pour tous. La nouvelle loi autorisera à appliquer des règles propres à chaque entreprise. Ce qui entraînera une explosion de la précarité.

Macron veut suivre le modèle anglo-saxon et allemand pour transformer les privé(e)s d'emploi en travailleur (se) s pauvres.

## Bientôt, le contrat Zéro heure !...

## DUP ou dupe ?

Macron veut étendre la fusion des instances représentatives du personnel en une Délégation Unique du Personnel (DUP) pour

les entreprises de plus de 300 salarié (e)s... sans limite de taille. En regroupant des missions aussi différentes que DP, CE ou CHSCT sur les mêmes personnes, on impose un travail d'IRP à temps plein et de moindre qualité, empêchant de plus de faire son vrai métier, et en éloignant les salarié(e)s de leurs représentant(e)s.

Mais on nous dit que **c'est pour améliorer la démocratie dans l'entreprise (sic !)**... No Comment.

## Fin des CHSCT.

Le CHSCT serait notamment noyé dans cette nouvelle instance fourre-tout. Il disparaîtrait tout simplement, mais ses prérogatives ne seraient pas entièrement transférées à la nouvelle DUP. Une action en justice pour faire valoir des problèmes de conditions de travail pourraient ainsi passer à la charge du CE, et non plus de l'employeur... pas de petites économies !!

## 348 licenciements par an, sans passer par la case « plan social »

Actuellement fixé à 10 par mois, le seuil à partir duquel l'employeur a obligation de déclencher un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) sera désormais de 30 !! L'employeur pourra donc licencier jusqu'à 29 salarié(e)s par mois sans contrainte ni contrepartie.

## Possibilité de licencier en cas de rachat de l'entreprise.

Actuellement, en cas de vente de tout ou partie de l'activité d'une entreprise à une autre, les salarié(e)s suivent leur emploi, et leur contrat de travail perdure (avec leur ancienneté, etc). Demain, l'acheteur pourra prendre les machines, les contrats et les clients, en laissant le personnel sur le carreau.

## Référendum à l'initiative du seul patron.

La loi El Khomri a introduit le référendum à l'initiative des syndicats signataires d'un accord non majoritaire... Ce droit est maintenant donné directement à l'employeur... Sauf qu'un vote obtenu sous la contrainte ou la menace de licenciement ne saurait être loyal et démocratique. Pour exemple les référendums déjà organisés dans certaines enseignes pour imposer le travail du dimanche ou pour accepter des baisses de salaires sous la menace de fermeture de site, qui souvent arrive malgré tout. On a pu le voir chez GM&S dernièrement : les salarié(e)s, après avoir tout accepté pour sauver leurs emplois finissent par tout perdre quand même ! Mais ils ont par contre généré des records de dividendes pour leurs actionnaires !

## Licenciement en cas de refus de modification du contrat de travail

En cas de modification unilatérale d'u contrat de travail par l'employeur (passage d'un CDI « normal » à un « CDI de mission » par exemple, ou encore passage à 39h payées 35...) les salarié(e)s n'auront plus le choix, le refus de signature entraînant leur licenciement. Le contrat de travail qui jusqu'à présent engage les DEUX parties n'engagera plus désormais que le ou la salarié(e) l'employeur ayant le droit de modifier les termes du contrat sans autre choix que la soumission ou la porte

**NON aux ordonnances Macron !**  
**MOBILISATION GÉNÉRALE**  
**LE 12 SEPTEMBRE 2017 EN GREVE ET**  
**EN MANIF !!**